

# 役員退職給与の過大性の判定に関する一考察

～功績倍率の検討を中心として～

久保山 笑加

## 目次

はじめに

### 一章 役員退職給与の意義と判定方法

#### I. 役員退職給与の意義

1. 商法上における退職給与
2. 税法上における退職給与

#### II. 役員退職給与の過大性の判定

#### III. 役員退職給与の適正額の算定

1. 比較法人の意義
2. 比較法人の選定
3. 役員退職給与の適正額の算定方法

### 二章 功績倍率における数値の検討

#### I. 平均功績倍率法と最高功績倍率法の合理性

1. 平均功績倍率法が用いられた事例
2. 最高功績倍率法が用いられた事例
3. 平均功績倍率法および最高功績倍率法の採用について

#### II. 功績倍率の数値についての検討

1. 最高値と最低値の幅の数値について
2. 最高値と最低値の幅が約2.5倍以内で平均功績倍率法が採用された判例
3. 最高値と最低値の幅が約2.5倍以上で平均功績倍率法が採用された判例

おわりに

別表 裁判例における役員退職給与過大性判定一覧

## 2 論 説

### はじめに

役員退職給与について、法人税法36条は、「内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給する退職給与の額のうち、当該事業年度において損金経理しなかった金額及び損金経理をした金額で不相当に高額な部分の金額として政令で定める金額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない」と規定している。更に、退職給与の適正額を判定するための具体的な指針として、法人税施行令72条を設けている。しかし、それは指針に過ぎず、退職給与の適正額を算定する方法が具体的に規定されているわけではないため、役員退職給与の適正額や算定方法等に関し、課税庁側と納税者側で争いが絶えないのが現状である。

一般的な役員退職給与の適正額の算定方法については、主に「一年当たり平均額法」と「功績倍率方式」が存在するが、殆どの判例において用いられているのが功績倍率方式である。この功績倍率方式は、功績倍率の平均値を用いて算出する「平均功績倍率法」と、功績倍率の最高値を用いて算出する「最高功績倍率法」に分けられる。この二つの方法のうち、役員退職給与の適正額が争われている判例において最も多く用いられている方法は、平均功績倍率法であろう。しかし、平均功績倍率法ばかりが用いられているというわけではなく、少ないながらも、最高功績倍率法が用いられている判例も存在している。では、最高功績倍率法を用いなければならなかったのは、どのような理由からであろうか。また、金子宏教授において、功績倍率法と一年当たり平均額法の二つの方法のうち、「……納税者に有利な方法を適用すべきであろう<sup>(1)</sup>。」と述べている。このように、納税者に有利な方法を適用するなら、功績倍率方式を採用した場合で言えば、最高功績倍率法を適用するのが、納税者にとっては一番有利な方法であると考えられる。しかし、納税者に一番有利であるという理由で、当該

(1) 金子 宏『租税法〔第9版〕』305頁(弘文堂 2003)。

方法を用いるのが適当であると判断することは妥当であろうか。これらの問題を検討すべく、本稿においては、比較法人の功績倍率の数値に着目し、昭和40年の法人税法改正以降の判例を用いて、最高功績倍率法が用いられる可能性がある数値、平均功績倍率法が用いられる可能性がある数値を各々検討していく。

## 一章 役員退職給与の意義と判定方法

### I. 役員退職給与の意義

#### 1. 商法上における退職給与

商法上において、退職給与とは、役員に対して臨時的に支給する給与で退任を基因として支給されるものをいう。商法では、一般的に「退職慰労金」と呼ばれている。この「退職慰労金」は、在職中における職務遂行の対価として支給されるものであり、商法269条の報酬に該当するという見解が通説となっている。したがって、役員へ退職金を支給する場合、定款の定めによるか、または株主総会の決議を必要とする。しかし、実務上では、そのほとんどが株主総会の決議によっている<sup>(1)</sup>。

なぜ過大な役員退職給与が損金不算入となるかは、お手盛りを防止するためであり、その金額は、商法で規定している定款記載または総会決議による金額としている（商法269条）。また、その性格は、準委任に対する後払い報酬として、利益処分性があると考えられている<sup>(2)</sup>。

#### 2. 税法上における退職給与

法人税法において、役員退職給与は、その退職役員に対して支給する退

(1) 大江晋也「役員報酬・賞与・退職金をめぐる諸問題」税経通信55巻15号90頁。

(2) 桜井四郎ほか『四訂 民・商法と税務判断 商事・金融編』211頁（六法出版社 1999年）。

#### 4 論 説

職給与の額のうち、損金経理をしなかった金額及び損金経理をした金額で不相当に高額な部分として政令で定める金額は、損金の額に算入しない旨規定している（法人税法36条）。この規定は、隠れた利益処分に対処しようとするものである<sup>(3)</sup>。

法人税法36条の趣旨について、岐阜地判平成2年12月26日（税資181号1104頁）では、次のように判示している。

「法人税法三六条……は、役員退職給与の損金性を決定する尺度たる当該役員の会社に対する貢献度を算数的正確さをもって客観的に測定しうべき基準がないために、その判断が主観的にながれ易い上、個々具体的な退職給与金額には多分に益金処分としての性格を有する支出の含まれる事例が少なくないところから、役員退職給与の損金算入を認めるに当たっては、実体に則した適切な課税と租税負担公平を期す見地に立って、……一般に相当と認められる金額に限り、収益を得るために必要な経費として損金算入を認め、その金額を超える部分は益金処分として損金算入を認めないものと解する。」

更に、利益処分性については、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）において、次のように判示している。

「役員に対する退職給与が利益処分たる性質をもつことが多いため、一定の基準に照らして一般に相当と認められる金額に限り、収益を得るために必要な経費としてその損金算入を認めるが、その基準を超える部分は利益処分としてその損金算入を認めないというところにある。」

これらの事例からも言えるように、過大な役員退職給与の性格が、利益処分性を有しているものであると解せる<sup>(4)</sup>。しかし、その性格は一様ではなく、次のような二つの考え方に大別される。

まず、過去の勤労に対する対価の後払い、つまり、報酬の後払いの性格を有するものとした考え方である。支給する退職給与がこの性格をもつも

(3) 金子 宏『租税法〔第9版〕』301頁（弘文堂 2003）。

(4) 利益処分であるという同判断をした判例として、東京高判昭和49年1月31日（行集25巻1・2号66頁）、最三小判昭和50年2月25日（税資80号259頁）、東京地判昭和46年6月29日（行集22巻6号885頁）、長野地判昭和62年4月16日（税資158号104頁）、静岡地判昭和63年9月30日（税資165号962頁）、東京高判平成元年1月23日（税資169号5頁）、岡山地判平成元年8月9日（税資173号432頁）等がある。

のであれば、損金性があると考えられる。

次に、退職者の在任期間中における功勞の対価、つまり、利益の分与という性格を有するものである。支給する退職給与がこの性格を持つとする場合、損金性はないと考えられる。

このような二つの性格のどちらを有するものであるかは、法人の認識に委ねられており、その意思表示を経理に求めている<sup>(5)</sup>。よって、役員の退職給与は、法人が損金経理をしない限り、損金の額に算入しないものとしており、その損金経理をした中でも、不相当に高額な金額であれば、損金に算入されないとしている（法人税法36条）。しかし、支払われた退職給与について、それが在職中の職務遂行の対価としての「報酬」の後払いであるか、在職期間中の功績等に対する「謝礼」であるかといった区分をするのは実務上容易なことではないし<sup>(6)</sup>、その額が適正な金額であるかどうかを判断するのは非常に困難であると言って良いであろう。

## Ⅱ．役員退職給与の過大性の判定

役員の退職給与は、その額が不相当に高額であるときは、その不相当に高額な部分の金額は損金の額に算入されない（法人税法36条）。これは、高額な役員報酬を損金の額に算入しないということと同様の趣旨で設けられている役員の退職給与に関する規定である。しかし、前述したように、支給した退職給与の金額が過大であるかどうかを判断するのは容易なことではない。そこで、その判断する指針として、法人税施行令72条において規定されているように、業務に従事した期間、退職の事情、および比較法人の支給状況等に照らして判断する。

### ①法人の業務に従事した期間

主として、期間の長短が問題となるところであるが、この期間には、使

---

(5) 山本守之『判例・裁決例からみた役員報酬・賞与・退職金〔4訂版〕』189頁（税務経理協会 2001）。

(6) 朝倉洋子「役員退職給与の『不相当に高額』」税務弘報46巻14号23頁。

用人兼務役員として従事した期間をも含めて判定される。すなわち、法人が退職した使用人兼務役員に対して支給すべき退職給与を役員分と使用人分とに区分して支給した場合においても、法人税法36条の規定の適用については、その合計額によりその支給額が不相当に高額であるかどうかを判定する（法人税法基本通達9-2-22）。

## ②退職の事情

これについて、品川芳宣教授は、以下のように述べている。

「退職の事由には、定年、自発的意思、自発的意思、会社の都合、役員の死亡などが考えられるが、これらの退職の事情によって退職給与の額も異なって然るべきである。たとえば、役員がなんらかの失態があったため責任をとって退職するような場合であれば、当然に定年等による通常の退職の場合よりも退職給与の額が少なくて然るべきであろうし、会社都合等により会社のために退職を余儀なくされる場合には、通常の退職に比しなんらかの割増支給がある場合もあり得よう<sup>(7)</sup>。」

## ③比較法人の支給状況

比較法人については、後述するが、この比較法人の支給状況について、品川教授は、以下のように述べている。

「……その法人の事業種目・事業規模・収益状況等も無視できないところであるが、まずもって、その法人に類似する法人の役員に対する退職給与の支給状況が参考とされるであろう。

この場合、単に類似法人の支給額とほぼ同額であれば良いというだけでは十分ではなく、それぞれの法人の業績に対する貢献の度合などをも考慮のうえ比較しなければならないといえる<sup>(8)</sup>。」

いくつかの注目される判決においてみられる判断基準においても、法人

---

(7) 味村 治・品川芳宣『役員報酬の法律と実務』280頁（商事法務研究会 1982）。

(8) 味村ほか・前掲注(7) 280頁。

税法施行令72条に定められているように、判定役員のその内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、及びその内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給状況等に照らし、判定する<sup>(9)</sup>。

### Ⅲ．役員退職給与の適正額の算定

#### 1．比較法人の意義

役員退職給与について述べるにあたり、この比較法人についても述べておく必要がある。

過大な役員報酬及び過大な役員退職給与の額の適正額を判断する上で重要になってくるのが、この比較法人（類似法人、比準法人ともいう。以下、比較法人という。）である（法人税法施行令69条1項、同法72条）。

比較法人がどのようなものであるかは、法人税法施行令69条1項、同法72条においての「……その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし……」という文言からも、判定法人と同種・同規模の事業を営む法人のことであると言える。

また、名古屋地判平成2年5月25日（税資176号1042頁）<sup>(10)</sup>において、「……判定法人の退職給与と比較法人の退職給与支給事例の抽出が合理的に行われている限り、法令の規定の趣旨に合致するものであるというといふべきである」と判示されていることから、比較法人が合理的に行われる必要性が求められており、また、合理的に行われなければ、適正に役員退職給与の相当性を判断することが出来なくなってしまうことから、比較法人の抽出が重要であると言えよう。

（9）名古屋地判平成2年5月25日（税資176号1042頁）、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）、静岡地判昭和63年9月30日（税資165号962頁）、東京高判平成元年1月23日（税資169号5頁）等。

（10）控訴審として、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）。

## 2. 比較法人の選定

比較法人とはどのように選定されるのであろうか。前述したように、比較法人の選定には、同種・同規模の事業を営んでいることが前提である。しかし、その選定基準を誤れば、役員退職給与の相当性を判断する上で、不合理なものになってしまう。よって、「同種・同規模」をどのように捉えるかは重要な問題である。

推計課税においては、「その者の財産若しくは債務の増減の状況、収入若しくは支出の状況又は生産量、販売量その他の取扱量、従業員数その他事業の規模」を考慮するとあるが（法人税法131条、所得税法156条）、役員報酬や役員退職給与の過大性を判断する場合の比較法人の抽出については、推計課税における同種・同規模の類似性ほどの厳格なものはないとされている<sup>(11)</sup>。具体的には、判定法人退職事業年度の間に、当該役員が退職しており（退職事由も含む）、退職金等が支払われているか（未払金を含む）、判定法人と同事業種目（日本標準産業分類の分類項目表による）であるか、同程度の売上金額（退職事業年度及び前一事業年度の平均）であるか、同程度の所得金額（当該役員の退職事業年度及び前一事業年度の平均）であるか、同程度の資本金額（退職事業年度直前の事業年度によるもの）であるか等により判定され、抽出される<sup>(12)</sup>。これらを考慮するにあたっては、業種・業態が全く同一であることを要するものではなく、判定法人との間で退職給与の額の水準が同程度であると考えられる範囲内のも

(11) 大淵博義『裁判例・裁決例からみた役員給与・交際費・寄付金の税務』300頁（税務研究会出版局 2002）。

また、同見解として、櫻井巳津男『現代税務全集12 給与・退職金の税務』196頁（ぎょうせい 1986）、佐藤孝一「過大役員退職給与と平均功績倍率方の合理性」219頁（税経通信48巻1号）がある。佐藤氏は、「……推計課税は、納税者の所得金額を同業者の差益率等ないし効率は業種、業態によって差異があるのに対して、役員報酬ないし役員退職給与にあつては、業種、業態の別によって、それほど差異がないといえるからである」と述べている。

(12) このように、比較法人の抽出方法について述べている判例として、札幌地判



のであれば足りると判示された判例<sup>(13)</sup>も存在する。

更に、比較法人の選択基準に関しての規模の同一性の基準について、大淵博義教授は、次のように述べている。

「……第一に量的経営規模の同一性と、第二に質的経営規模の同一性を考慮すべきである。量的経営規模の同一性とは、外形的規模、すなわち資本金額、従業員数の同一性を指称し、質的経営規模とは、経営実績を示す公表利益又は所得金額、売上金額、純資産価額等の同一性をいう。それは退任役員の貢献度が数値として集約的に顕現されていると解されるからである<sup>(14)</sup>。」

ところで、法人税法施行令72条をみると、「……その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし……」とあるが、「状況等」との文言に、他の方法もあることを示唆しているように理解できるとの見解も存在する<sup>(15)</sup>。ここでいうその他の方法については、従業員数も考慮すべきとした見解や<sup>(16)</sup>、その役員の当該法人に対する貢献度その他の特殊事情を考慮すべきであるとした見解もある<sup>(17)</sup>。

---

平成11年12月10日（判タ1046号112頁）、福島地判平成8年3月18日（税資215号891頁）、仙台高判平成10年4月7日（税資231号470頁）、最判平成10年10月7日（税資238号648頁）、名古屋地判平成2年5月25日（税資176号1042頁）、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）、岡山地判平成元年8月9日（税資173号432頁）、広島高岡山支判平成4年3月31日（税資188号1128頁）等がある。

(13) 名古屋地判平成2年5月25日（税資173号432頁）、控訴審として、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）。

(14) 大淵博義『裁判例・裁決例からみた役員給与・交際費・寄付金の税務』301-302頁（税務研究会出版局 2002）。

また、これと同見解として、佐藤孝一「過大役員退職給与と平均功績倍率方の合理性」219頁（税経通信48巻1号）。

(15) 大江・前掲注（1）71頁。

(16) 山本・前掲注（5）266頁。

(17) 金子・前掲注（3）302頁。また、同じように貢献度を考慮すべきとして、味村ほか・前掲注（7）281頁。

このように、様々な学説が存在しているが、資本金額、従業員数といった量的経営規模に基づいて判断することはもちろんのこと、法人の業績や事業規模というのは、売上金額、純資産価額、所得金額といった数値による質的経営規模に一層反映されると考えられるため、質的経営規模の同一性も重視して、合理的に抽出されるのが妥当であろう。また、それに加え、それぞれの退職事情は言うまでもなく、前述のごとく判定役員の当該法人に対する貢献度等も考慮されるのが適当であると考ええる。その場合には、十分な証拠資料に基づいて判定される必要がある。貢献度を重視すべきであるとの原告の主張に対し、原告の主張する事実は抽象的であり、原告主張の貢献度を認めるべき的確な証拠は存在しないのみならず、一般に設立直後の法人においては役員の貢献の度合を正確に報酬に反映させることができないとして、原告の主張が棄却された判例（東京地判昭和55年5月26日・行集31巻5号1194頁）<sup>(18)</sup>があるが、この判例からも言えるように、貢献度を考慮するとしても、それが証拠資料によって立証される必要があるだろう。

ところで、比較法人を抽出する際には、法人税施行令69条1項、及び同法72条に照らして合理的に抽出し、量的・質的経営規模に十分な証拠資料に基づいた貢献度や退職状況等を加味して判断すべきであると考えるが、原告と十分に類似した比較法人が抽出できたとは言えないとされた事例が存在する。よって、以下において、その妥当性を検討する。

#### ①札幌地判平成11年12月10日（税資245号703頁）

原告会社は、退職役員に支給した3億円の退職金を損金として算入し、法人税の申告をしたが、被告である税務署長が、その一部を損金に算入することはできないとして行った更正処分等について、これらの違法性を主

(18) この判例は、原告により控訴され、次のいずれも棄却されている。東京高判昭和56年11月18日（行集32巻11号1998頁）、最三小判昭和60年9月17日（税資146号603頁）。

張し、更正処分等の取消を求めた。

被告がなした本件更正処分等については、平均功績倍率法によって、当時原告の代表取締役であった甲の最終報酬月額150万円に同人の勤続年数24年及び功績倍率の平均値3.9倍を乗じて、同人の退職金相当額を1億4,040万円と算定し、本件退職金のうち、この金額を超える部分である1億の平均功績倍率の算出にあたっては、4法人を比較法人であるとした。この比較法人の選定に対し、裁判所は以下のように判断している。

「……原告の本件事業年度における売上金額及び申告所得金額と右四法人の当該役員に対する退職給与支給事業年度における売上金額及び申告所得金額とを比較検討すると、このうち、A社は、申告所得金額は原告の約〇・五六倍と原告に近似するものの、売上金額は原告の約三・二六倍と原告に比べて事業規模が著しく大きく、B社、C社及びD社は、売上金額はいずれも原告の一〇分の一から一〇分の三までの間であり、また、申告所得金額はいずれも原告の一〇分の一に満たないものであって、……いずれも原告と類似しているとはいえないから、比較法人としての適格を有しているということとはできない。したがって、本件処分に用いられた四法人のうち比較法人としての適格を有するものはないということになる。

……被告は、本件訴訟が提起された後、……七法人を抽出して平均功績倍率を算出したところ、……売上金額、申告所得金額、総資産価額及び純資産価額の各平均金額並びに退職給与を支給した事業年度における資本金額を比較検討すると、このうち、C社は、申告所得金額は原告の約〇・〇五倍、総資産価額は原告の約〇・三五倍であるが、売上金額は原告の約〇・五〇倍、純資産価額は原告の約〇・七五倍、資本金額は原告の約〇・六五倍と原告に近似し、D社は、総資産価額は原告の約〇・三九倍、資本金額は原告の約〇・一六倍であるが、売上金額は原告の約〇・九二倍、申告所得金額は原告の約〇・五六倍、純資産価額は原告の約二・〇六倍と原告に近似し、F社は、申告所得金額は原告の約〇・一七倍、純資産価額は原告の約〇・一三倍、資本金額は原告の約〇・三三倍であるが、売上金額は原告の約〇・七五倍、総資産価額は原告の約〇・五四倍と原告と近似している。……これらの事業規模の指標のうち、申告所得金額及び資本金額を軽視し得ないとはいえ、……売上金額及び総資産価額ないし純資産価額を重視すべきであると解する……これによれば、C社、D社及びF社は、いずれもその事業規模において原告と類似しているといえることができる。他方、A社は、そのいずれもが原告の一〇分の三に満たず、B社は、資本金額は原告の約〇・六四倍と原告に近似するものの、その余はいずれも原告の一〇分の二以下であり、E社は、純資産価額が原告の約〇・四四倍、その余はいずれも原告の一〇分の二に満たず、G社も、売上金額

が原告の約〇・三五倍、その余はいずれも原告の一〇分の三に満たないものであって、……原告と類似しているとはいいい難いから、比較法人としての適格を有しているということとはできない。したがって、右の七法人のうち、比較法人としての適格を有するのは、C社、D社及びF社の三法人のみであるというべきである。……その功績倍率を算出するとそれぞれ一・五、四・八及び二・七となる。この平均値を算出すると三・〇となるところ、本件処分は、右の平均功績倍率によって算定された金額の範囲内で行われたものである。」

このように、本判決においては、C、D、F社が比較法人として抽出されているが、別表において原告の数値との比率を見てみると、純資産価額における原告との比率は、Cが0.745倍、Dが2.05倍、Fが0.125倍となっており、Cに関しては、判決文の通り原告とはほぼ類似していると言ってよいものの、Dに関しては、原告の約2倍という数値から、適当であるとはいいい難く、Fはそれとは逆に、原告の10分の2以下と低く、これも適当であるとはいいい難い。また、平均所得金額における原告との比率を見てみると、Cが0.052倍、Dが0.558倍、Fが0.174倍となっており、Dの数値はまだ適当であると言っても良いだろうが、Cの数値に関しては、原告の10分の1にも至っておらず、Fの数値に関しても、原告の10分の2にも至っていない。そして、これらC、D、Fの功績倍率を見てみると、Cは1.5倍、Dは4.8倍、Fは2.7倍であった。原告の数値が8.3倍であることからすると、Dとの約1.73倍の幅はともかく、Cは約5.5倍もの幅が、Fは約3.07倍の幅があることが分かる。よって、原告と類似している法人であるとはいいい難い。ここで言う「幅」というのは、功績倍率の最高値と最低値の比率のことである。

ところで、ここでの主たる問題は、役員退職給与を算定するにもかかわらず、比較法人の抽出にあたって、比較法人の退職給与の過多および過少が考慮されていないところである。これについては、以下、浦和地判平成3年9月30日（税資186号707頁）を検討する。

## ②浦和地判平成3年9月30日（税資186号707頁）

この判例の概要については、後述することとするが、この判例において原告は、比較法人の抽出にあたって、比較法人の退職給与の金額を基準とすべきであると主張している。しかし、この主張に対し、裁判所は以下のように判示した。

「……原告は、適正役員退職給与金額の減算額は、法人税法施行令第七二条により、類似法人の退職金支払額を基準とすべきである旨主張する。しかしながら、右施行令第七二条は『法第三十六条（過大な役員退職給与の損金不算入）に規定する政令で定める金額は、内国法人が各事業年度においてその退職した役員に対して支給した退職給与の額が、当該役員のその内国法人の業務に従事した期間、その退職の事情、その内国法人と同種の事業を営む法人でその事業規模が類似するものの役員に対する退職給与の支給の状況等に照らし、その退職した役員に対する退職給与として相当であると認められる金額をこえる場合におけるそのこえる部分の金額とする』と規定しており、適正退職給与額を算定するについて、類似法人の退職金支払額を基準とすべきことを定めているわけではなく、支払率を基準とすることについて何らの限定も付してはいない。法人税法第三十六条、同施行令第七二条の規定の趣旨は、役員に対する退職給与は従業員に対する退職給与と異なり、益金処分たる性質を含んでいることから、収益を得るために必要な役務提供による貢献度を基準として、そのうち、一般に相当と認められる金額に限り収益を得るために必要な経費として計上することを認め、その余の部分は益金処分として損金算入を認めないことにあると解されるのであり、これからすれば、被告がいわゆる平均功績倍率法（退職役員の功績倍率〔退職給与と勤続年数倍された最終報酬月額との比率〕の平均値を基準とする方法）を採用したこと自体は、右法人税法施行令第七二条の規定の趣旨に沿うものであって、原告の主張は独自の見解というほかない。」

この判決によれば、法人税法施行令72条に規定されている以上、比較法人の抽出にあたって、比較法人の退職給与の金額を基準とすることは出来ない。また、比較法人を抽出する際に、退職給与の過多および過少を考慮した場合、偶然にその中に不相当に高額な退職給与が存在していれば、それこそ適正な比較法人を抽出できなくなってしまう。このことから、比較法人を抽出する場合の「同種・同規模」を考慮する場合には、資本金額、従業員数といった量的経営規模に加え、売上金額、純資産価額および所得金額といった質的経営規模をも考慮し、十分に検討した上で抽出されるのが妥当であろう。

### 3. 役員退職給与の適正額の算定方法

比較法人を用いて具体的な役員退職給与の適正額を算出する方法については、次の二つの方法があるとされている<sup>(19)</sup>。

まず一つは、その役員の業務に従事した期間、すなわち、その法人に対する勤続年数に、その役員退職直前の月額報酬の額を乗じ、その役員の退職の事情にも関係する功績倍率<sup>(20)</sup>を乗じて算定される、いわゆる「功績倍率方式」により算定する方法である。この功績倍率方式を使った方法は、一般的に用いられている方法であり、功績倍率方式で算出するのは合理的であるとする判例も多数存在する<sup>(21)</sup>。この功績倍率方式は、比較法人の功績倍率の平均値を用いて算出する「平均功績倍率法」と、比較法人の功績倍率の最高値を用いて算出する「最高功績倍率法」とに分かれる。

更に、もう一つの方法として、「一年当たり平均額法」があげられる。これは、比較法人における退職した役員の勤続年数1年当たりの平均退職給与の額に当該役員の勤続年数を乗じて算出する方法<sup>(22)</sup>である。

このように、大別すると、「功績倍率方式」および「一年当たり平均額法」の二通りの方法があげられるが、次章からは、役員退職給与の過大性判定の判例において多く用いられている「功績倍率方式」、具体的には、平均功績倍率法と最高功績倍率法について検討する。

(19) 金子・前掲注(3) 304-305頁。

(20) 功績倍率とは、当該役員の退職時における報酬月額に勤続年数を乗じて計算した合計額の当該役員に対する退職給与の額に占める割合のことである。具体的には、次の式による。 $\text{支給退職給与金額} \div (\text{最終月額報酬} \times \text{勤続年数}) = \text{功績倍率}$  (株式会社TKC 税務研究所『平成4年版 要解法人税法』208頁・第一法規出版株式会社1992)。

(21) 功績倍率方式を採用した判例として、東京地判昭和55年5月26日(税資113号442頁)、東京高判昭和56年11月18日(行集32巻11号1998頁)、東京地判昭和46年6月29日(税資62号1002頁)、東京高判昭和49年1月31日(税資74号293頁)、最三小判昭和50年2月25日(税資80号259頁)、静岡地判昭和63年9月30日(税資165号962頁)、東京高判平成元年1月23日(税資169号5頁)等がある。

(22) 株式会社TKC 税務研究所『平成4年版 要解法人税法』208頁(第一法規出版株式会社1992)。

## 第二章 功績倍率における数値の検討

### I. 平均功績倍率法と最高功績倍率法の合理性

前述したように、役員退職給与の適正額を判定するためには、いくつかの方法が存在する。ここでは、平均功績倍率法と最高功績倍率法の各々の合理性について、判例を交えながら考察していきたい。

#### 1. 平均功績倍率法が用いられた事例

役員退職給与の相当性についての具体的な判断基準としては、功績倍率方式を用い、平均功績倍率法を採用した判例が最も多いと言える。しかし、名古屋地判平成2年5月25日（税資173号432頁）<sup>(1)</sup>以前においては、平均功績倍率法についての合理性の論拠について殆ど言及してはおらず、曖昧なものであった<sup>(2)</sup>。この名古屋地判平成2年5月25日では、その合理性の論拠を明確にしているため、詳しく見ていく。

本件では、原告は、役員H<sup>(3)</sup>の死亡により退職金を支給し、損金の額に算入したが、被告（税務署長）より更正処分等を受けた。これを不服として、本訴を提起したものである。退職金の適正額算定においては、平均功績倍率法が用いられている。この平均功績倍率法について、裁判所は次のように判示している。

（1）この判例の控訴審として、名古屋高判平成4年6月18日（税資189号727頁）。

（2）名古屋地判平成2年5月25日以前において、平均功績倍率法が採用された判例として、東京高判昭和49年1月31日（税資74号293頁）・最三小判昭和50年2月25日（税資80号259頁）、東京地判昭和49年12月16日（税資77号675頁）・東京高判昭和51年9月29日（税資89号777頁）、東京地判昭和46年6月29日（税資62号1002頁）・東京高判昭和49年1月31日（税資74号293頁）・最三小判昭和50年2月25日（税資80号259頁）、長野地判昭和62年4月16日（158号104頁）、静岡地判昭和63年9月30日（税資165号962頁）・東京高判平成元年1月23日（税資169号5頁）、等がある。

（3）以下、本稿判決文中においての実名は、全て実名の頭文字を用いて表すこととする。

「平均功績倍率方式は、判定法人と同種の事業を営み、かつ、事業規模が類似する法人で役員の退職事情が同じものにおける役員退職給与の支給事例を抽出調査し、その各事例における退職給与の額を役員退職時の最終報酬月額及び在職年数を乗じた結果の数値で除して功績倍率を算定し、その平均倍率と判定法人における功績倍率を比較検討することによって、判定法人の退職給与の額の相当性を判断するものであるところ、役員の最終報酬月額は、退職間際に当該役員の報酬が大幅に引き下げられたなどの特段の事情がない限り、役員在職中における法人に対する功績の程度を最もよく反映しているものであり<sup>(4)</sup>、……法令の規定の趣旨に合致するものであるというべきである。」

以上のように、判例の多くが平均功績倍率法を採用しており、本判決においても、その合理性が示されている。そして、平均功績倍率法を用いた理由については、以下のように示されている。

「……最高の功績倍率値をもって批准する方式によると、比較法人の中にたまたま不相当に過大な退職給与を支給しているものがあつたときには明らかに不合理な結論となるし、抽出された比較法人の功績倍率の平均値を算出することによって、比較法人間に通常存在する諸要素の差異やその個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値が得られるのであるから、平均値を用いることは法令の規定の趣旨に沿う合理的なものである。」

この判決文からも言えるように、平均功績倍率法の採用が合理的であると考え得る点は、比較法人間に存在する各要素の差異が捨象され、平準化されるところであろう。

## 2. 最高功績倍率法が用いられた事例

平均功績倍率法の合理性を述べてきたが、ここで、最高功績倍率法が合理的であるとされた事例においても触れておきたい。

東京地判昭和55年5月26日（税資113号442頁）<sup>(5)</sup>では、役員退職給与の適正額の算定にあたり、その法人と同業種、類似規模の7法人の役員退職

(4) 役員の最終報酬月額が、役員在職中における法人に対する功績の程度を最もよく反映しているとした点については、福島地判平成8年3月18日（税資215号891頁）において、創業者としての功績は最終月額報酬に最大限反映されているとの判示がなされている。

(5) この判例の控訴審として、東京高判昭和56年11月28日（行集32巻11号1998頁）、上告審として、最三小判昭和60年9月17日（税資146号603頁）。



金支給事例から算定した功績倍率の最高値（最高功績倍率法）をもって相当性が判断がされ、その結果、合理的であると判断された事例である<sup>(6)</sup>。

裁判所は、最高功績倍率法を採用するにあたり、次のように判示している。

「……役員に対して退職給与の支給があった法人は……七法人で、……その支給状況及び最終報酬月額、勤続年数、功績倍率は……、平均一．九、最低〇．九、最高は三．〇……抽出された七法人の期末総資産額及び売上金額を原告のそれと比較すると……、ばらつきが大きいものの、これらの金額と功績倍率の大小との間には顕著な相関関係は見出し難いのであり、……右比較法人の功績倍率の最高値を基準として退職給与金額の相当性を判断する限りにおいては右選定基準の不十分さの故に右判断の合理性が失われるものではない。」

これによると、抽出された比較法人の功績倍率に「ばらつき」が生じていることを理由として、最高功績倍率法が採用されたことが分かる。この功績倍率のばらつきについて、山本守之氏は次のように述べている。

「……納税者の立場からすれば、比準法人バラツキがある場合には、平均値はあまり意味のあるものにならず、突出した異常な数値でない限りは最高値を採用することが合理的でないかと考える。

……比較法人の類似性にやや疑問のあるときは、平均功績倍率法によらず、最高功績倍率をとることも許されると解してよいであろう<sup>(7)</sup>。」

以上のように山本氏は、「ばらつき」が認められた場合には、最高功績倍率法を用いた方がよいとしている。それでは、最高功績倍率法について、他の見解はどうであろうか。大江晋也氏は、次のように述べている。

「……最高功績倍率法……は、役員の企業への貢献度という個別的要因によって算定される役員退職給与の特殊性を考慮した納税者の有利性  
の見地から考慮した方法といえることができる。しかし、この方法を採用す

(6) 同様に、最高功績倍率法が採用された判例として、東京地判昭和51年5月26日（税資88巻862号）、東京高判昭和52年9月26日（税資95号597頁）、仙台高判平成10年4月7日（税資231号470頁）、最三小判平成10年10月7日（税料238号648頁）等がある。

(7) 山本守之『判例・裁決例からみた役員報酬・賞与・退職金〔4訂版〕』233頁（税務経理協会 2001）。

る場合には、十分な合理性が担保とされるための挙証の資料を整備しておくことが肝要である<sup>(8)</sup>。」

また、大淵博義教授は、次のように述べている。

「……一般的にいえば、この平均功績倍率法によることで合理性は支持されるものといえる。

ただ、現実的には、同族会社での役員退職給与の適正支給事例を把握するのは、その数が少ないが故に極めて困難を伴うものであり、しかして、同業種、同規模の基準も、退職給与支給事例の数の相関により、かなりの幅をもって設定せざるを得ない。かかる場合には、……最高値により納税者に有利な安全値としての適正退職給与の金額を算定することが合理的であるといえることができる<sup>(9)</sup>。」

このように、最高功績倍率法が用いられる場合については、比較法人の功績倍率によるばらつきが認められた場合もそうであろうが、比較法人の選定基準が不十分または比較法人の数が少なすぎるといった場合にも、最高功績倍率法が採用される可能性が出てくるであろう。

### 3. 平均功績倍率法および最高功績倍率法の採用について

これまで平均功績倍率法と最高功績倍率法の合理性を見てきたが、以下より、実際にその比較検討をしていくこととする。

比較検討するにあたり、第一審においては、平均功績倍率法が採用されたが、控訴審および上告審においては最高功績倍率が採用された注目すべき判例が存在する。第一審と控訴審においては、判決において違いがあるため、各々見ていく。

第一審である福島地判平成8年3月18日（税資215号891頁）では、平均功績倍率法が採用され、次のように判示されている。

---

(8) 大江晋也「退職金の算定における役員の企業への貢献度」税理37巻8号71頁。

(9) 大淵博義『裁判例・裁決例からみた役員給与・交際費・寄付金の税務』315頁（税務研究会出版局 2003）。

「……本件比較法人の功績倍率の平均値をとることにより、各比較法人の間に存する個別的な差異や特殊性が捨象されて、当該地域において当該業種を営む法人の退職金支給状況の平準化した姿を求めることができるというべきであり、……本件比較法人から算定された功績倍率の平均値を用いた平均功績倍率法は、役員退職給与のうち不相当に高額な部分を判定する手段としての合理性は維持されている……。」

この事例においても、前述したように、平均功績倍率法を用いることにより、比較法人間にある個別的な差異・特殊性が捨象され、平準化されるので、合理的であると判示している。

一方、控訴審<sup>(10)</sup>および上告審<sup>(11)</sup>では、最高功績倍率法が採用されているが、裁判所は以下のように判示している。

「……功績倍率は一．三〇から三．一八までの約二．四五倍もの幅があることからすると、右の功績倍率の平均値である二．三〇に基づいて算出された相当額については、類似法人の平均的な退職金額であるということとはできるとしても、それはあくまでも比較的少数の対象を基礎とした単なる平均値であるのにすぎない……右平均功績倍率に依拠して算出された金額をもって、これのみが合理性を有する数額であるとするのには無理がある。……比較法人中の最高の数値を採用するのであるから、……控訴人に不利益に働く余地も少ない……。……本件において退職給与の相当額算定の基礎となる功績倍率としては、三．一八を採用すべきである。」

ここでも、「……功績倍率は一．三〇から三．一八までの約二．四五倍もの幅がある……」，すなわち、功績倍率のばらつきが指摘されているものと解することができる。

また、注目すべき点は、第一審においては、比較法人間に存在する個別的な差異・特殊性が捨象され、平準化されるので、平均功績倍率法を用いるのは合理的であると判示された一方で、控訴審および上告審においては、平均功績倍率法を採用しても、単に比較法人の退職金の平均値を算出するにすぎないため、最高功績倍率法を採用すべきである旨、判示されているところである。

(10) 仙台高判平成10年4月7日（税資231号470頁）。

(11) 最三小判平成10年10月7日（税資238号648頁）。

では、このように最高功績倍率法が採用される場合の功績倍率の数値は、どうであろうか。また、功績倍率のばらつきとは、一体どの程度のばらつきをいうのであろうか。

## Ⅱ. 功績倍率の数値についての検討

### 1. 最高値と最低値の幅の数値について

ここで、東京地判昭和55年5月26日（税資113号442頁）を再び見てみることにする。この事例においても、功績倍率の「ばらつき」を理由として、最高功績倍率法が採用されるに至ったとすることができる。ゆえに、この「ばらつき」を検討する。

「ばらつき」を検討するにあたっては、功績倍率の数値に着目して見る必要があろう。そこで、最高功績倍率法が採用された最近の判例を例にとって考察する。

最高功績倍率法が採用された最近の判例としては、仙台高判平成10年4月7日（税資231号470頁）<sup>(12)</sup>があげられるが、この事例における功績倍率の数値を見ると、最高値は3.18倍、最低値は1.30倍、その幅が約2.45倍となる。第一審においては平均功績倍率法が採用されていたが、この比較法人の功績倍率の最高値と最低値の約2.45倍の幅<sup>(13)</sup>が“ばらつきがある”と認められたため、控訴審および上告審においては、最高功績倍率法が採用される結果になったと考えられる。この判決からも言えるように、約2.5倍以上の幅があれば、最高功績倍率法が採用される可能性が出てくるのではなかろうか。

また、岡山地判平成元年8月9日（税資173号432頁）<sup>(14)</sup>を見てみる。こ

(12) 第一審として、福島地判平成8年3月18日（税資215号891頁）、上告審として、最三小判平成10年10月7日（税資238号648頁）。なお、第一審においては、平均功績倍率法が採用されている。

(13) 以下、「選出された比較法人の功績倍率の最高値と最低値の幅」は、単に「功績倍率の最高値と最低値の幅」と述べることにする。

(14) 控訴審として、広島高岡山支判平成4年3月31日（税資188号1128頁）。

の判例は、原告が本件事業年度における法人税において、課税所得金額を4億1,227万2,964円、納付すべき税額を1億6,750万9,200円として確定申告したところ、被告である税務署長は、更正所得金額8億3,750万8,964円、更正法人税額3億3,181万8,500円等として更正処分等を行ったが、原告は、被告の行った更正処分等が違法性を帯びている旨主張し、本訴を提起したものである。

本件において、被告は、適正な役員退職給与の額の算定方法として、平均功績倍率法と一年当たり平均額法といった算式に依拠するのが最も一般的かつ合理的である旨主張している。この平均功績倍率法と一年当たり平均額法を採用するにあたり、裁判所は、以下のように判示している。

「……退職給与の適正額を算定すると、平均功績倍率法では、九九七二万二〇〇〇円<sup>(15)</sup>となり……、また、一年当たり平均額法では、一億一七二七万八一〇〇円<sup>(16)</sup>となる。……なお、仮に、原告に最も有利なように本件類似法人における最高の功績倍率（四．〇）に基づいて、平均功績倍率法と同様の計算式により……退職給与額を算定すると、一億一七三二万円<sup>(17)</sup>……となる。そうすると、本件更正処分において……適正な退職給与の額とされた金額（一億七九六三万四〇〇〇円）は平均功績倍率法及び一年当たりの平均額法のいずれの算定の結果をも上回るばかりでなく、本件類似法人における最高の功績倍率……の額に基づく各計算結果を上回っているのであるから、本件更正処分における右退職給与の額には合理性があるといわなければならない。以上によれば、被告が本件退職給与の額（六億四八七万円）のうち、一億七九六三万四〇〇〇円をもって適正な退職給与の額とし、これを超える四億二五二三万六〇〇〇円について損金の額に算入しないことを前提として行った本件更正処分等は適法である。」

このように、本判決においては、平均功績倍率法、および一年当たり平均額法のどちらを用いて算定しても、被告が為した更正処分等の1億7,963万4,000円を下回っているため、この更正処分等は相当であるとされ

(15) 平均功績倍率法における計算式は、70万円（最終報酬月額）×41.9年（勤続年数）×3.4（平均功績倍率）＝9,972万2,000円となる。

(16) 一年当たり平均額法における計算式は、279万9,000円（一年当たりの平均退職給与の額）×41.9年（勤続年数）＝1億1,727万8,100円となる。

(17) 最高功績倍率法における計算式は、70万円（最終報酬月額）×41.9年（勤続年数）×4.0（最高の功績倍率）＝1億1,732万円となる。

た。ここで、比較法人4社における功績倍率の数値を見てみると、最高値4.0倍、最低値1.8倍、その幅は約2.2倍となっていることが分かる。この数値は、前述した功績倍率数の最高値と最低値の幅2.5倍を越えていない。

更に、前述した名古屋地判平成2年5月25日（名古屋高判平成4年6月18日）を再び検討する。この事例では、平均功績倍率法が採用されたが、比較法人4社の功績倍率の数値を見ると、最高値が3.18倍、最低値が1.55倍、その幅は約2.05倍となっている。この判例においても、功績倍率の最高値と最低値の幅は、前述した2.5倍を上回ってはならず、更には、平均功績倍率法が採用されていることからすれば、この2.5という数値は注目に値する。この判決から、功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上を超えていれば最高功績倍率法が採用される可能性があると考えられ、下回っていれば平均功績倍率法が採用される可能性があると考えられる。

## 2. 最高値と最低値の幅が約2.5倍以内で平均功績倍率法が採用された判例

①東京高判昭和49年1月31日（税資74号293頁）、最三小判昭和50年2月25日（税資80号259頁）

原告会社は、代表取締役であったKが退職する際、原告会社の創立者であったことも考慮し、退職金として同人の退職時の給料18万円に勤続年数12年5か月と役員功績倍率3.0を乗じて得た金額650万円を同人に支給することとし、損金の額に算入した。

ところが、被告はKの役員退職給与を算定するあたり、比較法人を3社抽出した結果、Kの功績倍率は2.1倍が相当であり、これによって算定した480万円を超える170万円が過大な退職給与であるとして、その部分の損金算入を否認した。原告はこれを不服として、本訴を提起したものである。

被告は、本件において、功績倍率を次のように算定している。

「……原告会社のKに対する退職金六五〇万円の相当性を判定するにあたり、……原告会社と同業種の法人で……一社を選定し、……事業規模および役

員の会社に対する貢献度を上，中，下に区分し，原告会社は，E，F，Hの三社とともに，中グループに属することが判明したが，このうちE社の役員退職金額は，……極めて低額であるところから，原告会社の利益にE社を除外して上グループのD社をこれに代え，結局，D，F，H社を事業規模および役員の会社に対する貢献度において原告会社に近似する法人であると認定し，……役員功績倍率をみるのに，D社は二・一倍，F社は二・〇倍，H社は二・三倍であるので，右三社の平均倍率二・一倍をもつて原告会社のKに対する適正倍率と認めて，前記六五〇万円のうち四八〇万円を超える一七〇万円が過大退職金額であるとしてその損金算入を否認したのである。」

このように，被告は比較法人11社を抽出し，その中で貢献度を上，中，下として区分している。そして，原告は中グループに当たるとし，そのことを考慮した結果，D，F，H社を抽出した。3社の功績倍率はそれぞれ，D社が2.1倍，F社が2.0倍，H社が2.3倍，3社の平均が約2.1倍となり，この約2.1倍，つまり平均功績倍率法を採用して役員退職給与額を算定し，本件更正処分を行っている。

これに対し，原告は，功績倍率2.1倍は不当に低率であるから，違法である旨主張している。

ここで注目すべき点の一つは，第一審においては，比較法人5社の支給退職金額との比較するのが相当であると判示され，控訴審および上告審においては，比較法人3社による平均功績倍率法を用いて算定するのが適当であると判示しているところである。

まず，比較法人の抽出について，第一審<sup>(18)</sup>では以下のように判示している。

「……被告の選定した別表記載D，F，Hの三社が売上金額，所得金額，積立金増加額以外の右各要素の点においても，原告会社と類似するものであることを認めるに足る主張・立証はない。したがって，右三社の役員功績倍率により算定された各支給退職金額は，これをもつて法人税法施行令七二条にいう比較すべき類似法人の支給退職給与の金額とはなし難く，……被告主張のごとき事実関係のもとに

(18) 東京地判昭和46年6月29日（税資62号1002頁）。地判では，比較法人5社の支給状況にて比較すると判示されているので，本稿検討にあたっては省くこととする。

においては、右三社のみならず、同表記載AないしF社のうち異常と認められるB社を除く五社の支給退職金額と比較対照するのが相当である。」

以上のように、第一審においては、被告が更正処分時に選定した3社(D, F, H)に限定されるのではなく、AないしF<sup>(19)</sup>社のうち<sup>(20)</sup>、異常と認められるB社を除いた5社の支給退職金額と比較対照するのが相当であると判旨している。

しかし、控訴審<sup>(21)</sup>では、第一審において判示された比較法人は适当ではないとし、次のように判示している。

「……控訴人が……被控訴会社と同程度の事業規模を有するD, F, H社を選び、右各社の退職役員の退職時における給与月額及び業務従事期間によつて従業員退職金支給算式による退職金額に対する役員功績倍率を算定し、その平均倍率をもつて本件退職金額の相当性を判断する基準としたことは、過大役員退職金の損金不算入を定めた前記法令の趣旨に合致する合理的なものというべき……である。また……被控訴会社のために功績をあげてきたことは認められるが、前掲D, F, H社においてもそれぞれ右に類似し……退職金額の算定に適用すべき役員功績倍率が右D, F, H社のそれに比して著しく大であると判断すべき理由とするに足りないものといわなければならない。従つて、控訴人が被控訴会社に対し、本件退職金六五〇万円のうち、金一七〇万円について損金算入を否認したことは相当であつてなんら違法な点はなく、この点に関する被控訴会社の主張は失当たるを免れない。」

このように、控訴審では、第一審がなした比較法人5社の退職金の支給状況での比較という判断にはよらず、D, F, Hの比較法人3社の功績倍率の平均値、つまり平均功績倍率法を採用して適正額を算定するのが相当であると判示している。

更に、本件役員の支給退職金については、以下のように判示している。

「……被控訴会社が主張するごとく、本件退職金額と原判決別表(二)記載の

(19) 本件第一審の別表では、AないしL社(12社)のうち、D, F, G(原告), H社の勤続年数しか記載されておらず、他の法人についての功績倍率の算出は不可能であった。

(20) 本件での貢献度による12社のグループ区分において、中、上グループに当たる法人。

(21) 東京高判昭和49年1月31日(税資74号293頁)。



B, D, K社等の退職金額とを単に退職役員の給与月額のみを参酌して比較するということは、会社の事業規模や退職役員の業務従事期間等の相違を無視することとなり、相当ではないというべきである。」

以上のように、比較法人の退職金の支給状況で判断することについて、会社の事業規模や退職役員の業務従事期間等の相違を無視することになるといった理由により、適当でないと判示されている。上告審においても、これらの判示に異論はないと示されている。

それでは、その3社の功績倍率を検討する。すると、D社が2.5倍、F社が2.0倍、H社が2.3倍となっており、功績倍率の最高値と最低値の幅も1.25倍と、先に述べた約2.5倍の範囲内であり、平均功績倍率法が採用されている。また、比較法人の抽出方法については、本件比較法人の功績倍率の平均値2.1倍と3社を比較すると、異常な幅があるとは考えられず、上告審においても平均値2.1倍が採用されたことが認められている以上、平均功績倍率法が採用されたことは、妥当な判断であったと考えられよう。

## ②東京地判昭和49年12月16日（税資77号675頁）<sup>(22)</sup>

原告は、原告の元代表者であるOに対し、20年余経営に尽力したその功績に報いるため、退職金として5,000万円を支給し、損金の額に算入した。ところが、被告は、1,000万円が相当であるとし、4,000万円は不相当に高額であるとして、更正処分等を行った。原告は、この処分を不服とし、国税不服審判所に対し審査請求したところ、この5,000万円のうち退職金としては1,900万円が相当であり、3,100万円は不相当に高額であるとする裁決をした。原告は、これも不服とし、本訴を提起したものである。

原告の主張に対し、被告は、比較法人の抽出および功績倍率について、次のように主張している。

「……右功績は……法人の総資産価額、自己資本額、売上金額、公表利益金額及び利益積立金増加額の五つの各要素が主に影響を持つものである。そこで、前記比較法人を母集団として、……各相関係数相互間の割合を求めることとする……。

(22) 控訴審として、東京高判昭和51年9月29日（税資89号777頁）。

……次に、……各法人（原告を含む）を通じた各要素の退職金決定に対する影響の度合を示す百分率が算出される……。

……原告の各要素のウエイトの合計は、三・四九パーセントであるところ、原告よりも高いウエイト合計を有する別表二の法人は、A、B、D、E、F、G、H、I、Jである。これらの法人を基礎として原告の正当な功績倍率を求めるのが相当であるところ、そのうち退職金の算定につき功績倍率を全く加味していないことが明らかであるD、G、Hの法人を除く残りの六法人を基準となる法人……に選定するのが相当である。この基準六法人の功績倍率……平均を求めると二・三（少数第二位以下切り上げ）という数値が得られ、この数値をもつて原告の功績倍率と推定することが相当というべきである。……以上によれば、Oの適正な退職給与額は……一四,三四六,四八〇円となる。

……従つて、Oに支給された退職金のうち、一四,三四六,四八〇円をこえる部分は不相当に高額な金額というべきであり、被告が損金算入を否認した三一,〇〇〇,〇〇〇円は、右の一四,三四六,四八〇円をこえる部分に含まれるものであるから、本件更正等処分は適法である。」

このように、比較法人としては、AないしJのうち、D、G、Hを除いた6社が相当であるとし、この6法人の功績倍率の平均値2.3倍を用いて、退職金の額を算定するのが適当である旨主張している。なお、本件更正等処分において損金否認額を3,100万円と認定した理由を、次のように示している。

「……本件更正等処分において損金否認額を三一,〇〇〇,〇〇〇円と認定した理由は、功績倍率の推計にあたり、最終的に基準となつた六法人のうち、最高の功績倍率を用いていたB法人（別表二参照）の三・〇の数値を採用して次の算式でOの適正な退職金を約一九,〇〇〇,〇〇〇円と推認したためである。」

これらの主張に対し、功績倍率の数値に関して、裁判所は以下のように判示している。

「……比較法人として選定されたのは、……AないしJの法人一〇社である。

……比較法人のうちから原告と同程度以上の事業規模及び経営成績を有する法人を抽出し、その中から退職役員の法人に対する功績度合を示す功績倍率が考慮されていない法人を除き、残りの法人（前示基準六法人）の平均功績倍率を求めてこれを原告の功績倍率と推定し、……算出する。

……その結果、原告の功績倍率は、……法人A、B、E、F、I、J（すなわち基準六法人）における平均功績倍率二・三（少数第二位以下切り上げ）と推定

される。」

このように、原告と同程度以上の事業規模と経営成績を有する比較法人を抽出した結果、6社となり、その6社の功績倍率の平均値2.3倍を用いるのが適当であると判示している。

ここで、本件において抽出された6社の比較法人について、各々の功績倍率を検討する。その結果、A社は2.0倍、B社は3.0倍、E社は1.6倍、F社は2.3倍、I社は2.0倍、J社は2.5倍となり、その平均は先に述べたように2.3倍、最高値と最低値の幅は約1.88倍となっている。最高値と最低値の幅に関しては、先に前述した判例の約2.5倍の範囲内であり、平均功績倍率法が採用されている。また、比較法人の選出が適当であったか検討すると、本件において採用された功績倍率の平均値2.3倍と比較法人6社を比較すると、それほど幅はなく、これについても適当であったと考えられる。

### 3. 最高値と最低値の幅が約2.5倍以上で平均功績倍率法が採用された判例

今までの裁判例の流れより、功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上あれば、最高功績倍率法が採用される可能性が出てくると考えられるが、後述する判例の場合では、いずれも功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍を超えているにもかかわらず、平均功績倍率法が用いられている。その意図を検討すべく、以下の判例を検討する。

#### ①静岡地判昭和63年9月30日（税資165号962頁）<sup>(23)</sup>

原告は、創業以来代表取締役を勤めていたKが死亡したため、同年株主総会を開催し、同人に対する役員退職給与の額を2億7,269万1,500円と決定し、損金の額に算入して確定申告を行った。これに対し、被告は、比較法人5社の役員に対する役員退職給与の支給状況に照らし、功績倍率の最

(23) 控訴審として、東京高判平成1年1月23日（税資169号5頁）。

高値4.1倍（最高功績倍率法）を用い、Kの役員退職給与の適正額を1億3,202万円とする更正処分等を行った。原告はこの更正処分等を不服とし、本訴を提起した。

本判決において、裁判所は以下のように判示している。

「……類似法人八社の功績倍率の最高は三．四一，最低は一．一二で，その平均は二．二となり，右平均値に基づき本件退職給与の額のうち損金算入が認められる適正額を算出すると，……七〇八四万円になる。そして，被告が本件更正において認定した不相当に高額な部分の金額は，Kに対する退職給与の額のうち，功績倍率を四．一として算出した適正給与額（一億三二〇二万円）を超える部分の金額一億四〇六七万五〇〇円であるところ，右金額は，功績倍率の二．二によって算出した不相当に高額な部分の金額二億一八五万五〇〇円の範囲内であるから，右認定に基づく本件更正処分及び本件賦課決定処分は，いずれも適法であるというべきである。」

以上のように，本判決では，役員退職給与の適正額において，比較法人を8社とし，それらの功績倍率の平均値2.2倍を用い，算出するのが適当であるとしている。更に，被告が更正処分時に用いた功績倍率の最高値4.1倍を採用して算出した適正な給与額とされる1億3,202万円を超える1億4,067万1,500円は，功績倍率の2.2倍によって算出した不相当に高額な部分の金額2億185万1,500円の範囲内であるから，適法であるとしている。

このように，本件においては平均値2.2倍が用いられているが，被告の更正処分時に用いた功績倍率の最高値4.1倍が適法であるとされている以上，この判例においては，比較法人8社における功績倍率の最高値である3.41倍，つまり最高功績倍率法が採用されても良いのではなかろうか。

それでは，なぜ本件において平均功績倍率法が用いられたのであろうか。しかし，本判決において，平均値2.2倍を用いた理由，つまり平均功績倍率法が採用された理由は述べられていなかったため，以下の判例より検討していくこととする。

## ②浦和地判平成3年9月30日（税資186号707頁）

原告は、昭和57年8月、生命保険会社との間で当時原告の代表取締役であったTを被保険者、原告を保険金受取人とし、保険金等合計2億円、月額保険料10万1,610円という内容の生命保険契約を締結した。そして、原告は本件契約に従い、Tが死亡するまでの昭和61年9月の間に総額508万500円を支払ったが、Tが死亡したため、保険会社から保険金として合計2億円の支払いを受けた。しかし、原告は、本件生命保険契約はT個人で負担すべきものであったという理由で、Tに対する貸付金として、支払った保険料508万500円とそれに係る借入金利息相当額86万7,900円を益金計上し、これらを控除した残額1億9,405万1,600円を遺族に対して支払い、確定申告を行った。

これに対し、被告（税務署長）は、本件保険金合計額2億円は益金の額に算入すべきであり、Tが業務上死亡したことにより退職したと認められるため、社会通念上Tの遺族に対する弔慰金として相当な額1,512万円（Tの最終報酬月額42万円×3年）、そして、役員退職給与の適正額については、平均功績倍率3.59倍により算出した1,357万200円、また、本件保険金は原告が負担すべきものであるとして、支払保険料総額508万500円についても所得の計算上、損金の額に算入して更正処分等を行った。原告はこれら処分等を不服として、本訴を提起したものである。

このように、被告が平均功績倍率法を採用したことについて、裁判所は以下のような判断を示している。

「……法人税法第三六条、同施行令第七二条の規定の趣旨は、役員に対する退職給与は従業員に対する退職給与と異なり、……収益を得るために必要な役務提供による貢献度を基準として、……一般に相当と認められる金額に限り収益を得るために必要な経費として計上することを認め、その余の部分は益金処分として損金算入を認めないことにあると解されるのであり、これからすれば、被告がいわゆる平均功績倍率法……を採用したこと自体は、右法人税施行令第七二条の規定の趣旨に沿うものであって、原告の主張は独自の見解というほかない。」

また、平均功績倍率法を採用するにあたり、比較法人の選定、更には、

功績倍率の算定について、以下のように判示している。

「本件について右平均功績倍率法を採用するにあたり、被告は、……A・B・C・D・Eの五法人の中から……功績倍率が最も低いCを除いた四法人を比較法人として選定し、……平均功績倍率を求めたことが認められる。……この点について、原告は、抽出された比較法人は……合理性の基礎を欠いている旨反論するが、いわゆる平均功績倍率を算出するための各計算要素については、計算の確度を高めるためにその基礎資料となる比較法人の数を多くとらなければならないこととの相関関係で決定されるものであるから、税務当局にある程度の裁量が認められるべきであり、……右裁量権を逸脱しているとみられる事実がある場合にはじめて、右計算方法が合理性を欠くに至ると解される。これを本件についてみるのに、……裁量権の逸脱があるとは認められないし、……合理性を欠いているとまではいえない。以上の計算要素から算出された平均功績倍率は、二.七三倍であり、……Tの適正役員退職給与金額は一〇三一萬九四〇〇円となる。本件更正において被告が算定したTの適正役員退職給与金額は当初平均功績倍率を三.五七倍で計算した結果一三五七萬二〇〇円となっており右計算結果とは異なるが、これは原告にかえって有利な結果であり、本件更正を違法とする事由とはならない。」

以上の通り、本件においては平均功績倍率法が採用されている。そして、その功績倍率の数値を検討してみると、功績倍率の最高値は5.33倍、最低値は1.68倍、比較法人4社の平均は2.73倍となる。更に、最高値と最低値の間には約3.17倍の幅があり、この約3.17倍という数値は、先に述べた2.5倍を超過していることが分かる。

このように、本件に関しても、前述した場合と同様に、最高功績倍率法でなく、平均功績倍率法が用いられている。最高功績倍率法を採用することに関しては、裁判所の判断としても、「……被告が算定したTの適正役員退職給与金額は当初平均功績倍率を三.五七倍で計算した結果一三五七萬二〇〇円となっており……これは原告にかえって有利な結果であり……」と、否定的であるように見受けられる。本件の場合には、この3.57倍という数値が採用されないのであれば、4法人の功績倍率の最高値5.33倍、つまり最高功績倍率法は採用される可能性は低いと考えられる。

以上のように、功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上ある場合

でも、その幅が余りにも大きなものであると認められ、かつ功績倍率の最高値がある一定値以上ある場合には、平均功績倍率法が認められる可能性があると考えられる。本件の場合では、功績倍率の最高値は5.33倍となっているが、この具体的な数値に関しては、後に挙げる判例も考慮して、検討していくこととする。

ところで、本件の場合、比較法人の抽出は適当であっただろうか。判決文中においては、原告と同じ区分に属するA・B・C・D・Eの中から、功績倍率が最も低いCを除いた4法人を比較法人とし、それが法人税法36条、同施行令72条の規定の趣旨に沿っており、合理的である旨述べられている。

それではここで、本件別表において、抽出された4法人の功績倍率の数値を比較すると、4法人の功績倍率は、法人Aが1.68倍、法人Bは1.79倍、法人Dは5.33倍、法人Eは2.11倍となっている。この数値より、法人A、B、Eにおける3社は、数値に大きな幅は見られず、更に、功績倍率の平均値2.73倍を下回っていることが分かる。この3社を採用することについて問題はないが、法人Dの功績倍率5.33倍については、他の3社と比べて明らかに大きな数値となっている上、比較法人の平均2.73倍と照らし合わせ、大幅に超えていることが分かる。よって、本件においては、この法人Dを除いて検討される方が、より適当であったのかもしれない。

### ③高松地判平成5年6月29日（税資195号709頁）

原告は、平成2年3月期分の所得金額を757万5,369円と確定申告をしたが、その後、平成元年10月2日に死亡した原告取締役Nに対する退職金3,500万円を損金経理したため、所得金額785万6,969円と修正申告した。

これに対し、被告（税務署長）は、Nの役員退職給与として原告が損金の額に算入した3,500万円のうち、比較法人6社の功績倍率の平均値1.35倍（1.4と繰上げて計算）を用いて算出した適正額330万円を超える3,170万円は、過大な役員退職給与に当たるとして更正処分等を行った。原告は、これを不服とし、本訴を提起した。

平均功績倍率法が採用されることについて、裁判所は以下のように判示している。

「……本件におけるNの相当な退職給与の額の具体的な算定にあたって、平均功績倍率法を採用することの合理性については当事者間に争いが無い。被告が……比較法人六社を抽出したこと、……右調査結果によると、功績倍率の最高値が三.四倍、最低値が〇.五六倍、平均値が一.三五倍であることが認められ、右認定に反する証拠はない。……抽出された比較法人の功績倍率の平均値をもって比較することによって比較法人間に存在する個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値が得られることから、平均値を用いることは、前記法令の規定の趣旨に沿い、合理的であるというべきである。」

また、被告が行った本件更正処分における金額については、以下のように判示している。

「……所得金額は、修正申告にかかる七八五万六九六九円に、役員退職給与の損金不算入額三六三七万円（役員退職給与として支給された三五〇〇万円と弔慰金相当額を超える二五二万五〇〇〇円の合計額三七五二万五〇〇〇円から相当な役員退職給与額一一五万五〇〇〇円を控除した金額）を加算した四四二二万六九六九円というべきであるから、本件更正は、右金額の範囲内でなされているので適法……である。」

本件判決では、「……抽出された比較法人の功績倍率の平均値をもって比較することによって比較法人間に存在する個々の特殊性が捨象され、より平準化された数値が得られる……」との理由から平均功績倍率法が採用されているが、比較法人6社の功績倍率の数値を見ると、最高値は3.4倍、最低値が0.56倍であり、その幅は約6.07倍もあることが分かる。この数値は、約2.5倍という数値をはるかに超過する結果となる。本判決で、平均功績倍率法を採用するに際し、当事者間に争いがなかったとあるが、これまでの裁判例の流れから、比較法人の功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上あれば最高功績倍率法が採用される可能性があるすると、この判例も最高功績倍率法が採用されても良いように考えられる。しかし、前述した浦和地判平成3年9月30日を再度見ると、功績倍率の最高値と最低値の幅が約3.17倍あり、その数値が約2.5倍以上あるにも関わらず、平均功績倍率法が採用されている。この判例においては、比較法人の



功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上ある場合でも、“その幅が余りにも大きなものであると認められた場合”には、原告に余りにも有利になり過ぎる結果を招くという理由で、平均功績倍率法が採用される可能性があることを述べた。それでは、これを本判決に照らし合わせてみると、功績倍率の最高値と最低値の幅は約6.07倍であり、この数値は、その幅が余りにも大きなものであると認められた場合であるとすることができるであろう。ここで功績倍率の最高値を見てみると、3.4倍となっている。この数値より、功績倍率の最高値と最低値の幅が余りにも大きなものであると認められた場合において、更に功績倍率の最高値に着目すると、その数値が約3.4倍以上あれば、あえて平均功績倍率法を採用するといった可能性が出てくるのではないかと考えられる。

ところで、本件においても、比較法人の抽出は合理的に行われていたのだろうか。判決文中において、比較法人6社を抽出した結果、功績倍率の最高値が3.4倍、最低値が0.56倍、平均値が1.35倍であることが認められ、右認定に反する証拠はない、つまり合理的である旨述べられている。そこで、比較法人の功績倍率数を見てみると、大阪Aは1.02倍、大阪B<sup>(24)</sup>は0.64倍、大阪Fは1.22倍、大阪Gは3.40倍、広島Dは1.22倍、福岡Bは0.56倍であり、大阪A、B、F、広島D、福岡Bの5社については、功績倍率の平均値1.02倍を下回っているばかりでなく、5社間にそれほどの幅が見られなかった。一方、大阪Gの3.40倍といった数値は、6社の平均値である1.35倍を大きく超えている。このことから、一見大阪Gを除いた数値により検討する方が、より合理的であるようにも考えられる。そこで、この3.40という数値を含めるべきであるかどうかを検討してみる。ここで、功績倍率の最低値である福岡Bの0.56倍を除いた4社の平均と、功績倍率の最高値である大阪Gの3.40倍を除いた4社の平均とを比較してみたところ

(24) 本稿においては、税務訴訟資料195号732頁の別表2における「類似同業者調査表（平均功績倍率法）」の法人名をそのまま載せているが、法人「B」が2法人出てくるため、両者を区別する意味で、局名と法人名を使っている。

ろ、0.56倍を除いた4社の平均は1.62倍となり、3.4倍を除いた4社の平均は0.91倍という値となる。この数値を5社の平均値である1.35倍と比較してみると、それ程の違いは見受けられず、たとえ福岡Bの0.56倍、および大阪Gの3.40倍を除いたところで、その幅が余りにも大きなものであると認められた場合となるとは考え難い。

#### ④東京地判平成9年8月8日（判タ977号111頁）

原告ら（2名）が役員となり、その父を代表取締役とする訴外T社は、昭和63年3月、同社所有の土地建物を2億3,380万円で売却した。訴外T社は、同年6月の臨時社員総会において、その売却益にほぼ相当する合計2億1,260万円を原告らに退職慰労金及び特別功労金として支給し、損金の額に算入して、訴外T社を解散する旨の決議を行った。しかし、その直後、本件退職金の支給を受けた役員からなる新会社が設立された。

訴外T社は、原告らに支給した本件各退職金合計額8,000万円のうち、それぞれ4,000万円は過大な退職金として自ら損金算入を否認し、本税3,284万100円、利子税19万7,000円とする修正申告等を行った。しかし、これらを滞納したため、被告（国税局）は、平成3年5月、原告らに対し、訴外T社が滞納した国税の第二次納税義務者として、各自4,000万円を限度とし、本件滞納国税の全額を納付すべき旨の各告知処分をした。原告は、この処分を不服として、本訴を提起した。

そして、本件においては、役員退職給与の適正額算定にあたり平均功績倍率法が用いられたが、それについて裁判所は以下のように判示している。

「……平均功績倍率法は、比較対象とする法人の役員退職給与の支給事例の選定が合理的に行われている場合には、……役員 of 最終報酬月額がその役員の在職期間を通じての当該法人に対する功績を適正に反映していないと認められる特段の事情がない限り、法人税法三六条、同法施行令七二条の趣旨に合致し、合理的なものといえることができる。……平均功績倍率法によって求めた相当とされる退職金の金額と実際に支給された退職金の金額の乖離の程度に加えて、当該役員の職務又は功労の内容、程度、勤務年数のほか当該退職金が支給されるに至った具体的事情

等をも考慮し、その退職金の支給が無償又は著しく低額の対価による財産の処分に該当するか否かを判断するのが相当である。

……比較法人の範囲を、その法人の過去三事業年度の売上金額の平均額が五〇〇万円を超え、五億以下のもの（比率にして概ね〇．一倍を超え、一〇倍以下のもの）で、……比較法人を選定し、その退職金支給状況を調査したところ、……右選定過程に恣意の介在は認められず、選定された同業者数は各事業者の個別性を捨象するに足りるものであること、……各同業者における功績倍率にはややばらつきがみられるが、同業五社のうち四社における功績倍率はいずれも右平均功績倍率よりも下回っていること等に照らしてみれば、……右平均功績倍率三・二九は妥当性を有するものと認められる。

……平均功績倍率法による原告ら各自の相当とされる退職金の金額は、最終報酬月額四〇万円に勤務年数一二年を乗じ、さらに同業種、類似規模法人の平均功績倍率である三・二九を乗じた一五七九万二〇〇〇円となる。この金額と本件各退職金の金額を比較すると、本件各退職金の金額は、平均功績倍率法により相当とされる退職金の金額の五倍を超え、その差額は六四二〇万八〇〇〇円となる。

……以上検討したところによれば、本件各退職金の金額は、……その金額の乖離の程度が大きいだけでなく、訴外会社が解散し、原告らを含む役員らに退職金が生給されたのは、……訴外会社がその役員である原告らに対し一般の会社と対比してより高額な退職金等を支給すべき特段の事情があることを認めるに足りる証拠はないことを考え併せると、……本件各退職金の金額は、原告らの訴外会社における取締役としての職務執行及び功労との対価的均衡を著しく欠くものであり、……国税徴収法三九条の著しく低額の対価による財産の処分に該当するといわざるを得ない。」

この判決文を見ても分かるように、功績倍率の「ばらつき」が認められているにもかかわらず、平均功績倍率法が採用された理由としては、訴外会社と選定された同業5社との売上金額の比率は、選定基準とされた訴外会社の売上金額に対する比率（概ね0.1倍を超え、10倍以下のもの）よりも低い0.3～6倍の範囲内であったこと、抽出された比較法人5社のうち、4社における功績倍率はいずれも平均功績倍率よりも下回っていることがあげられている。その功績倍率の数値を見てみると、比較法人5社における最高値が10.35、最低値が0.72倍、その幅は約14.37倍と、確かに功績倍率の「ばらつき」が認められる。これまでの裁判例の流れから考え、比較法人の功績倍率の最高値と最低値の幅が約2.5倍以上あれば最高功績倍率

法が採用される可能性があるとする、この判例も最高功績倍率法が採用されると考えられる。しかし、前述した浦和地判平成3年9月30日や高松地判平成5年6月29日も述べたように、この判例においても功績倍率の最高値と最低値の幅が約14.37倍と、明らかに大きな幅があることがわかる。更に、功績倍率の最高値に着目すると、10.35倍となっており、高松地判平成5年6月29日も述べた“功績倍率の最高値の数値が3.4倍以上”に当てはまる。このような結果から、この判例は、その幅が余りにも大きなものであると認められた場合であると考えられ、あえて平均功績倍率法が採用されるといった可能性が出てくるであろう。

ところで、本件では、その功績倍率の数値を見ると、最高値が10.35倍、最低値が0.72倍、その幅は約14.37倍と、他の判例に比べてあまりにも離れすぎている。そこで引き続き、比較法人の抽出について検討する。

本件別表において、比較法人の功績倍率を見てみると、法人Aは0.72倍、法人Bが2.86倍、法人Cが2.18倍、法人D 1が2.07倍、法人D 2が1.55倍<sup>(25)</sup>、法人Eが10.35倍となっており、法人Eについては、他4社に比べ、大きな幅があることがわかる。更に、ここで功績倍率の最高値である法人Eの10.35倍を除いた4社の平均値と、5社の平均値とを比較してみる。すると、法人Eを除いた4社の平均は約1.88倍と算出することができ、5社の平均は3.29倍であるので、明らかに大きな幅があると言えるだろう。よって、本件の場合においては、法人Eを除いて検討される方が、より適当であったのかもしれない。

#### ⑤札幌地判平成11年12月10日（判タ1046号112頁）

原告は、平成5年1月19日の臨時株主総会で、当時原告の代表取締役であった役員の退職金として3億円を支給する旨の決議をし、本件退職金の全額を損金として算入した。

(25) 法人Dについては、なぜ2名となっているか本文中に記載がなかったため、不明である。

これに対し、被告は、平均功績倍率法によって退職役員の最終報酬月額150万円に勤続年数24年及び比較法人4社の平均功績倍率3.9倍を乗じ、同人の退職金相当額を1億4,040万円と算定し、この金額を超える1億5,960万円は不相当に高額であって損金に算入できないとして、更正処分等を行った。なお、本件訴訟提起後、新たに比較法人を抽出した7法人が適当であるとして平均功績倍率を算出したところ、平均功績倍率は2.6倍となった。

本判決において、適正な退職金額の算定において平均功績倍率法を用いたことに関し、次のように判示している。

「……平均功績倍率法は、当該退職役員の当該法人に対する功績はその退職時の報酬に反映されていると考え、同種類別の法人の役員に対する退職給与の支給の状況を平均功績倍率として把握し、比較法人の平均功績倍率に当該退職役員の最終報酬月額及び勤続年数を乗じて役員退職給与の適正額を算定する方法であり、適正に算出された平均功績倍率を用いる限り、その判断方法は客観的かつ合理的であり、令七二条の趣旨に最もよく合致する方法であるというべきである。

原告は、平均功績倍率法に基づく、比較法人のうち約半数の法人の退職給与が否認されることになり、逆に比較法人の役員退職給与が適正額として認められたものだとすると、これらの平均値を超える部分を不相当とする理由はないから、平均功績倍率法は論理的に成り立ち得ないものである旨主張する。しかしながら、平均功績倍率法は、比較法人の退職給与のうちに、本来否認すべきであったのに実際には否認しなかったものがあり得ることを前提とするものであるところ（仮に、比較法人の退職給与がすべて適正な額の範囲内であることを前提とするならば、最高功績倍率法を用いるしかない。）、過去に本来否認すべきであったのに実際には否認しなかった事例が存在するからといって、否認すべきものを発見したときにこれを否認することを妨げる理由は存在しないから、原告の右主張は採用することができない。」

また、比較法人の抽出、および平均功績倍率の数値に関しては、次のように判示している。

「……本件更正処分に用いられた四法人について、比較法人とすることが適当であるかどうか検討する。

……A社は、申告所得金額は原告の約〇・五六倍と原告に近似するものの、売上金額は原告の約三・二六倍と原告に比べて事業規模が著しく大きく、B社、C社及びD社は、売上金額はいずれも原告の一〇分の一から一〇分の三までの間であり、また、申告所得金額はいずれも原告の一〇分の一に満たないものであって、……

いずれも原告と類似しているとはいいい難いから、……本件処分に用いられた四法人のうち比較法人としての適格を有するものはない……。

……被告は、本件訴訟が提起された後、……比較法人として七法人を抽出して平均功績倍率を算出したところ、……この点について検討する。

……原告と右七法人につき、……比較検討すると、……C社は、申告所得金額は原告の約〇・〇五倍、総資産価額は原告の約〇・三五倍であるが、売上金額は原告の約〇・五〇倍、純資産価額は原告の約〇・七五倍、資本金額は原告の約〇・六五倍と原告に近似し、D社は、総資産価額は原告の約〇・三九倍、資本金額は原告の約〇・一六倍であるが、売上金額は原告の約〇・九二倍、申告所得金額は原告の約〇・五六倍、純資産価額は原告の約二・〇六倍と原告に近似し、F社は、申告所得金額は原告の約〇・一七倍、純資産価額は原告の約〇・一三倍、資本金額は原告の約〇・三三倍であるが、売上金額は原告の約〇・七五倍、総資産価額は原告の約〇・五四倍と原告と近似している。……したがって、右の七法人のうち、比較法人としての適格を有するのは、C社、D社及びF社の三法人のみであるというべきである。

そして、平均功績倍率法を用いる上で、比較法人の数が三法人では足りないとはいいい難いところ、……C社、D社及びF社の退職役員の最終報酬月額、勤続年数及び退職給与額は、……その功績倍率を算出するとそれぞれ一・五、四・八及び二・七となる。この平均値を算出すると三・〇となるところ、本件処分は、右の平均功績倍率によって算定された金額の範囲内で行われたものである。」

以上、本件においては、適正に算出された平均功績倍率を用いる限り、その判断方法は客観的かつ合理的であり、法人税法施行令72条の趣旨に合致した方法であるとして、平均功績倍率法の採用を認めている。

また、その功績倍率の数値を見ると、本件において認められた比較法人3社の功績倍率の最高値が4.8倍、最低値は1.5倍、その幅は約3.2倍、そして、3法人の平均値は3.0倍となる。この数値から考えると、平均値は先に述べた2.5倍以上であり、最高値は3.4倍以上であることがわかる。この数値から考えられる限りにおいては、本件の場合、平均功績倍率法が採用されるに問題はないと考えられる。

それでは、比較法人の選定方法については、どうであつたろうか。本件で適当であるとされた3法人の功績倍率を見てみると、Cは1.5倍、Dは4.8倍、Fは2.7倍となっている。その数値を、本判決において採用された

平均値3.0倍と比較すると、3法人ともそれほどの幅はなく、本件においては、法人C、D、Fは適当であったと考えられる。

以上より、平均功績倍率法について、その判断方法は客観的かつ合理的であり、法人税法施行令72条の趣旨に最もよく合致する方法であると判示されている以上、本件は妥当な判断であったと考えられる。

⑥東京地判昭和51年5月26日（税資88号862頁）<sup>(26)</sup>

時間をかなり遡るが、便宜上、ここで東京地判昭和51年5月26日判決を検討したい。

本件において原告は、原告の代表取締役訴外U1、取締役訴外U2（U1の弟）ら取締役全員が退職することとなり、昭和43年12月20日に開かれた臨時株主総会において、退職金の支給については取締役会に一任することが決議されたため、原告は、昭和44年8月30日、U1に2,000万円、U2に1,500万円の退職金を支払い、損金の額に算入した。

これに対し、被告は、U2の1,500万円のうち1,232万8,400円はU2に支払われておらず、U1に支払われたと認めており、よって、U1に支払われた退職金は、3,232万8,400円となるので、このうち少なくとも1,800万円を超える1,432万8,400円は過大な役員退職給与に当たるとし、本件更正処分等を行った。原告はこれを不服とし、本訴を提起したものである。

被告は、本件退職金が過大な役員退職給与に当たる理由を、次のように述べている。

「……原告の営む業種と類似する……法人について……役員に対する退職給与の支給状況を調査したところ、役員に対し退職給与を支給した法人は……五法人、支給を受けた役員は七名であつて、……これによれば功績倍率は平均二・七であり、右数値に基づきU1に対する退職給与を計算すると六四八万円（一五万円（最終月額報酬）×一六年（勤続年数）×二・七（功績倍率）＝六四八万円）となる。しかし、U1が原告の代表取締役を辞任するに至つた事情、専務取締役に対する退職給与の支払状況等を考慮して、U1に対する功績倍率を右調査結果にあ

(26) 控訴審として、東京高判昭和52年9月26日（税資95号597頁）。

らわれた最高倍率七・五をもつて相当とし、この倍率に基づき同人に対する退職給与の相当額を計算しても、一、八〇〇万円（一五万円（最終月額報酬）×一六年（勤続年数）×七・五（功績倍率）＝一、八〇〇万円）となるにとどまる。

そうすると、U1に支払われた退職金三、二三二万八、四〇〇円のうち少なくとも右一、八〇〇万円を超える一、四三二万八、四〇〇円は過大な役員退職給与に当たるといふべきである。……右金額の範囲内でされた本件更正は適法である。」

このように、比較法人5社の最高値7.5倍を用いたとしても、原告の退職金は過大である旨述べられている。

これらの主張に対し、適正退職金の算定において、裁判所は以下のように判示している。

「……役員に対する退職給与の支給状況を調査したところ、役員に対し退職給与の支給があつた法人は……五法人であり、支給を受けた役員は七名であつて、その支給状況及び最終月額報酬、勤続年数を基礎に算定した功績倍率は……功績倍率の平均は二・七、最高は七・五であることが認められる。

右認定の事実によれば、右比較法人の選定基準は合理的であり、抽出された比較法人及び役員の数も相当であるから、……合理的なものといふべきである。

U1の最終月額報酬が一五万円であることは、当事者間に争いがなく、証人U1の証言によれば、U1は昭和二八年原告が設立された当時から代表取締役の地位にあつたことが認められるから、同人の勤続年数は一六年と認められ、他に右認定に反する証拠はない。

……右最終月額報酬、勤続年数に右功績倍率の最高七・五を基準にU1の退職給与を計算しても一、八〇〇万円（一五万円×一六年×七・五＝一、八〇〇万円）となるにすぎないから、U1に支払われた退職給与のうち、少なくとも右一、八〇〇万円を超える一、四三二万八、四〇〇円は不相当に高額な部分に当たるといふなければならない。」

この判決では、比較法人5社（7名）の功績倍率の最高値7.5倍をもつて算出しても、U1の退職金は不相当に高額と言わざるを得ない旨判示しており、被告の主張がほぼ是認される結果となった。

また、功績倍率の数値をそれぞれ比較すると、神田<sup>(27)</sup>①<sup>(28)</sup>は3.7倍、神

(27) 本件においては、法人名は記載されておらず、比較法人として抽出された法人が存在する地域を所轄している神田、京橋、豊島、四谷及び淀橋の各税務署名で記載されていたため、そのまま載せることとした。

(28) 神田の法人は、2名存在しているため、①、②と区別して記載している。



田②は7.5倍、京橋は1.3倍、豊島は1.0倍、淀橋①<sup>(29)</sup>は1.5倍、淀橋②は1.2倍、淀橋③は2.6倍であった。これより、この7名の平均は2.7倍となり、その最高値と最低値の幅は、約7.5倍となることが分かる。功績倍率の最高値と最低値の幅については、先に述べた約2.5倍という数値を大幅に上回っている。この結果からすると、最高功績倍率が適用されるのが適当であるように考えられるが、ここで功績倍率の最高値の数値に着目したい。すると、最高値は7.5倍であり、先に述べた約3.4倍以上であることが分かる。これより、今までの判例の流れから、最高功績倍率法ではなく平均功績倍率法が用いられるところであろうが、本件においては、最高功績倍率法が用いられている。これについては、被告の主張において、「……U1が原告の代表取締役を辞任するに至った事情<sup>(30)</sup>、専務取締役に対する退職給与の支払状況等を考慮して、U1に対する功績倍率を右調査結果にあらわれた最高倍率七・五をもつて相当とし、……」とあり、最高功績倍率法を用いるのが相当である旨主張されているところ、裁判所の判断においては、この主張を受けて判示されているものと考えられる。これより、平均功績倍率法の採用には触れておらず、被告の主張を是認している形となっていると考えられる。よって、最高功績倍率法が採用されたとしても、原告側に有利となる上、被告自らが最高功績倍率法を採用することについて是認していることから、問題はないと考えられるが、前述したように、功績倍率の最高値と最低値の幅が約7.5倍と、約2.5倍という数値をはるかに超えており、かつ、その最高値は7.5倍と、これも前述した約3.4倍という数値をはるかに超える結果となっている。このことからすると、本件においては、今までの判例と照らし合わせ、平均功績倍率法を用いた方が良かったのではなかろうか。

本判決の解説として、品川芳宣教授は、次のように述べている。

---

(29) 淀橋の法人は、3名存在しているため、①、②、③と区別して記載している。

(30) ここでの退職することになった事情としては、原告における事業の重要部門の廃止によるもので、自己の意思に基づかない退職であるとされている。

「……本件においては、一応は最高値の功績倍率が適用されているのであるが、そこには理論的な裏づけが示されているというのではなく、最高値を適用しても本件課税処分が維持し得ると判示されているにすぎない<sup>(31)</sup>。」

また、比較法人の抽出についてはどうであっただろうか。比較法人5社（7名）の功績倍率の数値を見ると、神田①が3.7倍、神田②が7.5倍、京橋が1.3倍、豊島が1.0倍、淀橋①が1.5倍、淀橋②は1.2倍、淀橋③は2.6倍であった。これを比較法人5社（7名）の平均値2.7倍と比較すると、神田①、京橋、豊島、淀橋①、②、③については、それ程の幅はないと考えられるが、神田②の7.5倍は、他の6名に比べ、明らかに大きな幅があることが分かる。このことから、本件の功績倍率においては、神田②を除いて算出した方が、より適当であったと考えられる。

以上のように、本件については、昭和40年の法人税法改正以降、まだ判例数も少なく、実務者や裁判所等にとって、判断するのにも見当が付け難い時代の判例であると考えられる。更に、品川教授の説からも、本件において最高功績倍率法が採用されていることは、判例を体系的に整理した本稿の仮説を覆すものと言えるものではないと考えられる。

## おわりに

役員退職給与が過大であると、利益処分性を有しているものであるとされ、過大な部分を損金経理をすると、その過大部分は損金不算入となる（法人税法36条）。その性格については、過去の勤労に対する対価の後払い、すなわち、報酬の後払いの性格を有するものとした考え方と、会社が利益をあげたことに対する特別の功労金、つまり利益の分与という性格を有するものとした考え方の二つに分かれる。この二つの性格のどちらを有する

(31) 品川芳宣『役員報酬の税務事例研究－報酬・賞与・退職給与の判決等の集大成－』339頁（財経詳報社 2001）。

ものであるかの判断については、法人の意思表示に委ねられているため、損金経理した場合にのみ可能である。しかし、支払われた退職給与について、それが在職中の職務遂行の対価としての「報酬」の後払いであるか、在職期間中の功績等に対する「謝礼」であるかといった区分をするのは実務上容易なことではないし、その額が適正な金額であるかどうかを判断するのは非常に難しいものである。

その判断の指針として、法人税施行令72条は、業務に従事した期間、退職の事情、比較法人の支給状況等に照らして判断することとしている。

ここで、過大な役員退職給与の額の適正額を判断する上で重要になってくるのが、法人税法施行令72条にある「判定法人と同種・同規模の事業を営む法人」、つまり比較法人である。この比較法人が合理的に選出されなければ、適正に役員退職給与の相当性を判断することが出来なくなってしまったため、比較法人の抽出は重要である。比較法人を抽出する際には、資本金額、従業員数といった量的経営規模に基づいて判断することはもちろんのこと、法人の業績や事業規模というのは、売上金額、純資産価額、所得金額といった数値による質的経営規模に、いっそう反映されと考えられるため、質的経営規模の同一性も重視して、合理的に抽出されるのが妥当であろう。それに加え、それぞれの退職事情はもちろんのこと、前述したような判定役員の当該法人に対する貢献度等も考慮されるべきであろう。その際には、十分な証拠資料に基づいて判定される必要がある。

さて、役員退職給与の適正額の算定方法には、このように適正な比較法人を抽出した上で、これを用い、功績倍率方式により算出される判例が最も多い。この功績倍率方式は、更に平均功績倍率法と最高功績倍率法に分かれる。本稿において検討してきたように、平均功績倍率法及び最高功績倍率法の採用については、原則として、平均功績倍率法を用いるのが妥当であると考えられる。しかし、例外として、比較法人の功績倍率にばらつきが生じ、それが認められた場合には、最高功績倍率法による判断も必要となってくるであろう。この「ばらつき」については、功績倍率の最高値と

最低値の幅が約2.5倍以上であると認められた場合、最高功績倍率法が採用される可能性が出てくると考えられる。この「ばらつき」について、品川芳宣教授は、次のように述べている。

「比準法人の功績倍率の適用により退職給与金の適正額が判定される場合に、その功績倍率の平均値によるべきか最高値によるべきかが問題とされる。裁判例においてもその判断は分かれているが、比準法人における功績倍率に相当のバラツキがあり、その最高値に至っては相当極端な数値があることも考えられるところから、原則として、平均値により適正額を判定することが望ましいものと思われる。もっとも、その場合にも、単純に平均値を適用するのではなく、それぞれの支給実態に応じて何らかの加重調整を施したり最高値を採用することも一考かと思われる<sup>(1)</sup>。」

このように、功績倍率の最高値と最低値の幅が極端な場合には、平均功績倍率法を用いることが望ましいと考えられる。それでは、こういった功績倍率の最高値と最低値の幅が極端な場合において、最高功績倍率法を用いるとどうであろうか。それはまさに、納税者側に過度に有利な結果になると言わざるを得ない。浦和地判平成3年9月30日や、高松地判平成5年6月29日等において検討した結果、功績倍率の最高値と最低値の幅が余りにも大きなものであると認められた場合において、“功績倍率の最高値の数値が約3.4倍以上”であれば、あえて平均功績倍率法を採用する可能性が出てくるのではないかと考える。また、その判断基準を考慮する場合には、単に平均功績倍率法や最高功績倍率法といった判断基準を用いるだけではなく、その他の退職事由等も十分に考慮する必要があるし、比較法人をいかに合理的に抽出するかも大きなポイントとなるであろう。

この比較法人の抽出方法については著者の能力と時間の関係で不足であったと感じている。また、退職給与の適正額算定方法のうちの一つである「一年当たり平均額法」に関しても、触れることができなかった。よって、今後はこれらを課題の一つとし、更に内容を深めていきたい。

(1) 品川芳宣『役員報酬の税務事例研究－報酬・賞与・退職給与の判決等の集大成－』351頁（財経詳報社 2001）。

なお、本稿は、久留米大学大学院比較文化研究科において作成した修士論文を、加筆修正したものである。

別表 裁判例における役員退職給与過大性判定一覧（昭和40年法人税法大改正以降）

※1つの事例を、太枠で示している。

	認められた判定方法	比較法人数	功績倍率数（〇倍）		最高値と最低値の幅	備 考
東京地判 昭和46年 6月29日	支給状況で 判断	5	—	—	—	※被告主張のように功績倍率を使って算定する方法において判断するならば、比較法人は3社（被告主張）でなく、5社が妥当であるとされた。
東京高裁 昭和49年 1月31日	平均功績倍率法	3	平均 2.1	最高 2.5 最低 2.0	約 1.25倍	※5事業年度における平均売上金額、同課税標準所得金額及び同利益積立金増加金額に基づいて業績の良い順に上、中、下の3グループに区分した結果、被控訴会社は中のグループに入った。この中グループに属するE、F、Hのうち、退職金算定の基準となる役員功績倍率が異常に低率（1.4倍）であるE社を除外し、この代わりに上グループであるD社を加えて平均功績倍率数を算定したところ、2.1倍となった。
最三小判 昭和50年 2月25日	同上	同上	同上	同上	同上	●高判是認。
東京地判 昭和49年 12月16日	平均功績倍率法	6	平均 2.3	最高 3.0 最低 1.6	約 1.88倍	
東京高判 昭和51年 9月29日	同上	同上	同上	同上 同上	同上	●第1審是認。
東京地判 昭和51年 5月26日	最高功績倍率法	5	平均 2.7	最高 7.5 最低 1.0	約 7.5倍	※比較法人の支給状況（最終月額報酬、勤続年数、功績倍率）によって判定するのは合理的であるとされ、最高功績倍率法によって算定したとしても、原告の退職金は、不相当に高額なものになるとされた。
東京高判 昭和52年 9月26日	同上	同上	同上	同上 同上	同上	●第1審是認。
札幌地判 昭和58年 5月27日	一年当たり 平均額法	3	平均 4.7	最高 7.3 最低 3.4	約 2.15倍	※退職給与の適正額算定において、平均功績倍率法及び一年当たり平均額法に従って検討。 本件役員に対する報酬が近年増額されず、本件比較法人における報酬の支給例と比較して低額であることから、平均功績倍率法によって得られた金額は本件比較法人における退職給与の額と比較して低額になるので、一年当たり平均額法を採用することとした。さらに、一年当たり平均額法によって算出された金額に、本件役員の勤続年数が本件比較法人における役員の勤続年数よりも若干長いことを加味し、その約10%を加算した。  ★本稿においては、一年当たり平均額法について検討していない。

東京地判 昭和55年 5月26日	最高功績倍率法	7	平均 1.9	最高 3.0 最低 0.9	約 3.3倍	
東京高判 昭和56年 11月18日	同上	同上	同上	同上	同上	●第1審是認。
最三小判 昭和60年 9月17日	同上	同上	同上	同上	同上	●高判是認。
長野地判 昭和62年 4月16日	平均功績倍率法	4	平均 2.22	最高 3.02 最低 1.68	約 1.8倍	
静岡地判 昭和63年 9月30日	平均功績倍率法	8	平均 2.2	最高 3.41 最低 1.12	約 3.04倍	※平均功績倍率法によって算出されているが、被告が功績倍率の最高値をも上回る倍率によって、本件法人の適正額を算定して課税処分をしたことについては、適法であると判示。 (被告は、更正処分時には、比較法人5人、功績倍率の最高値4.1倍とし、適正額を1億3,202万円と算定している。)
東京高判 平成元年 1月23日	同上	同上	同上	同上 同上	同上	●第1審是認。
岐阜地判 平成2年 12月26日	平均功績倍率法 最高功績倍率法	3	平均 2.5	最高 2.67 最低 1.98	約 1.35倍	※本件退職金は、平均功績倍率法だけでなく、最高功績倍率法を用いても、過大であると認定された。
浦和地判 平成3年 9月30日	平均功績倍率法	4	平均 2.73	最高 5.33 最低 1.68	約 3.17倍	※原告側は、功績倍率を用いるのではなく、比較法人の退職給与額を基準とすべきである旨主張した(棄却)。
岡山地判 平成元年 8月9日	平均功績倍率法 一年当たり平均額法	4	平均 3.4	最高 4.0 最低 1.8	約 2.2倍	※一年当たり平均額法における最高値を用いても、更正された1億7,963万4,000円を下回っている為、平均功績倍率法及び一年当たり平均額法のどちらの方法も相当とされた。
広島高判 岡山支部 平成4年 6月18日	同上	同上	同上	同上 同上	同上	●第1審是認。
名古屋地判 平成2年 5月25日	平均功績倍率法	4	平均 2.5	最高 3.18 最低 1.55	約 2.05倍	
名古屋高判 平成4年 6月18日	同上	同上	同上	同上 同上	同上	●第1審是認。
高松地判 平成5年 6月29日	平均功績倍率法	6	平均 1.35	最高 3.4 最低 0.56	約 6.07倍	★比較法人6社の功績倍率の平均値1.35倍を1.4倍に切り上げて計算するのが相当とされた。 ※平均功績倍率法を採用するに当たっては、当事者間に争いはない。

東京地判 平成9年 8月8日	平均功績倍率法	5	平均 3.29	最高 10.35 最低 0.72	約14.37倍	※功績倍率の数値にばらつきがあるにも関わらず、平均値が採用されている理由として、主に以下のものが挙げられている。 ・訴外会社と選定された比較法人5社との売上金額の比率は、選定基準とされた訴外会社の売上金額（概ね0.1倍を超え、10倍以下のもの）よりも低い0.3～6倍の範囲内である。 ・比較法人5社のうち、4社の功績倍率が平均よりも下回っている。
福島地判 平成8年 3月18日	平均功績倍率法	4	平均 2.30	最高 3.18 最低 1.30	約2.45倍	※平均功績倍率法を用いることにより、各比較法人の間に存する個別的な差異や特殊性が捨棄されて、退職金支給状況の平準化した姿を求めることができるというべきであると判示された。
仙台高判 平成10年 4月7日	最高功績倍率法	同上	同上	同上 同上	同上	※高判において、主に以下の理由により、最高功績倍率法を用いた方が適当である旨判示されている。 ・平均功績倍率法は、比較法人の平均的な退職金額ではあるが、比較的少数の対象を基礎とした単なる平均値であるのにすぎない。 ・比較法人は相応の合理性を有する基準によって抽出されたものであり、功績倍率の最高値3.18を示している法人については、平均値との開差も1.38倍程度であり、特異な値とは解されない。
最三小判 平成10年 10月7日	最高功績倍率法	同上	同上	同上 同上	同上	●高判是認。
札幌地判 平成11年 12月10日	平均功績倍率法	3	平均 3.0	最高 4.8 最低 1.5	約3.2倍	※更正処分時に被告が抽出した比較法人は4社であり、訴訟中に比較法人を8社に選定替えしている。裁判所は、その8社のうち、3社を比較法人であるとした。